

A Model for The Development of Creative Leadership of School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office, Maha Sarakham

Wannipa Deekansai¹, Kritkanok Duangchatom² and Pongphop Phoojomjit³

^{1,2,3}Faculty of Education, Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand

E-mail: wannipadee2025@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-4885-7539>

E-mail: thekong-123@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-3540-0783>

E-mail: pongphop.p@rmu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-2791-0057>

Received 02/04/2025

Revised 12/04/2025

Accepted 20/05/2025

Abstract

Background and Aims: Creative leadership by school administrators plays a crucial role in enhancing student outcomes, especially in an era of complex educational change and increasing competition. Effective educational management requires collaboration from all relevant stakeholders. School administrators serve as key drivers in steering the organization toward its goals through creative leadership, which enables schools to adapt and develop efficiently. Therefore, this study aims to: 1) Study the components and indicators of creative leadership of school administrators. 2) Study the current situation, desirable condition and needs assessment of creative leadership of school administrators. 3) Develop a model for creative leadership of school administrators. 4) Study the results of using the model for creative leadership of school administrators.

Methodology: The research was divided into four phases: **Phase 1:** studied components and indicators of creative leadership of school administrators. The key informants consisted of seven experts. **Phase 2:** studied the current situation, desirable conditions, and needs assessment of creative leadership of school administrators. The sample group consisted of 331 school administrators and teachers. The research instrument was a five-level Likert scale questionnaire with an overall reliability coefficient of 0.79. Data were analyzed using mean and standard deviation. **Phase 3:** Developing a model for creative leadership of school administrators. The key informants included six experts and nine experts. **Phase 4:** Study the results of using the model for creative leadership of school administrators. The target group consisted of 15 school administrators.

Results: 1. The components and indicators of creative leadership of school administrators consisted of: (1) creativity, (2) imagination, (3) flexibility and adaptability, (4) vision, and (5) individualized consideration. 2. The current state was rated at a high level, while the desired state was at the highest level. The ranking of needs assessment, from highest to lowest, was as follows: (1) individualized consideration, (2) flexibility and adaptability, (3) creativity, (4) vision, and (5) imagination. 3. The developed model comprised five key elements: (1) principles, (2) objectives, (3) content, (4) development processes, and (5) evaluation and assessment. The content was structured into five modules: Module 1: Creativity, Module 2:



Imagination, Module 3: Flexibility and Adaptability, Module 4: Vision, and Module 5: Individualized consideration. The overall assessment of the model's appropriateness, feasibility, and usefulness was rated at the highest level. 4.The evaluation of the model's implementation revealed that participants demonstrated the highest level of creative leadership after development. Overall satisfaction with the model and the usability manual was also rated at the highest level.

Conclusion: Creative Leadership is a crucial factor that enables school administrators to manage effectively by inspiring and motivating personnel to think outside the box, make bold decisions, and adapt to changing circumstances. Research has identified five key components of creative leadership among school administrators: (1) creativity, (2) vision, (3) flexibility and adaptability, (4) individualized consideration, and (5) imagination. These components are essential in driving organizational development and addressing the challenges of the modern era.

Keywords: Development Model; Creative Leadership; Secondary School Administrators



รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามหาสารคาม

วรรณิภา ดีแก่นทราย¹, กฤษณก ดวงชาตม² และปองภพ ภูจอมจิตร์³

^{1,2,3} คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์การวิจัย: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยเฉพาะในยุคที่การศึกษาเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่ซับซ้อน จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย ผ่านการบริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งช่วยให้สถานศึกษาปรับตัวและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 3) สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ระเบียบวิธีการวิจัย : การวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ระยะที่ 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 331 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .79 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 3 สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่ศึกษาดูงานวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ และกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อยืนยันรูปแบบโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ระยะที่ 4 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน โดยการสมัครใจเข้าร่วมพัฒนา

ผลการวิจัย: 1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) จินตนาการ 3) การยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีวิสัยทัศน์ และ 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2. สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเรียงตามลำดับดังนี้ 1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) การยืดหยุ่นและปรับตัว 3) ความคิดสร้างสรรค์ 4) การมีวิสัยทัศน์ และ 5) จินตนาการ ตามลำดับ 3. รูปแบบประกอบด้วยองค์ประกอบ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล กำหนดแบ่งเนื้อหาออกเป็น 5 โมดูล ดังนี้ Module 1 ความคิดสร้างสรรค์ Module 2 จินตนาการ Module 3 การยืดหยุ่นและปรับตัว Module 4 การมีวิสัยทัศน์ และ Module 5 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยมีผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4. ผลการศึกษาการใช้รูปแบบโดยรวมผู้เข้ารับการพัฒนาในระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด

สรุปผล ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคลากรคิดนอกกรอบ กล้าตัดสินใจ และปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดี งานวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ (1) ความคิดสร้างสรรค์ (2) การมีวิสัยทัศน์ (3) การยืดหยุ่นและปรับตัว (4) การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และ (5) จินตนาการ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาและตอบสนองต่อความท้าทายในยุคปัจจุบัน

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา; ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์; ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำขององค์กร ซึ่งเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อองค์กรจึงต้องสามารถบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด และพัฒนาองค์กรต่อไปได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ซึ่งในศตวรรษที่ 21 ผู้นำที่นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กรนั้น จะมีคุณสมบัติที่แสดงให้เห็นถึงการกำหนดทิศทางองค์กร และสามารถกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมจริยธรรมในการควบคุมองค์การให้มีความสมดุล การจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาและดำเนินการใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ จูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดพลังร่วมในการริเริ่มพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ดีขึ้น (ปรีดี นุกุลสมปรารถนา, 2564) จึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่เป็นผู้นำในด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำสูงเพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการและความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนอย่างแท้จริง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนให้องค์กรพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งการขับเคลื่อนดังกล่าวนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้และทักษะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งในสถานการณ์ปัจจุบันสังคมโลกมีสภาพการแข่งขันสูงมาก อันเนื่องมาจากภาวะการเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง สังคมสิ่งแวดล้อม และด้านเทคโนโลยี สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงและมีผลกระทบต่อการจัดการศึกษามาก

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งหนึ่งที่เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคลากรในองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานทำให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำจะทำให้ผู้บริหารมีศักยภาพสูงในการบริหารงานและส่งผลต่อศักยภาพขององค์กรด้วย ภาวะผู้นำจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ทำให้เกิดการดำเนินงานแบบรวมกลุ่ม เกิดการทำงานเป็นทีม ซึ่งองค์กรจะสามารถประสบผลสำเร็จได้ก็ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร และยิ่งไปกว่านั้นภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ (Ivancevich, Konopaske and Matteson, 2008) ผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากต่อการบริหารจัดการการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปฏิรูปการศึกษาซึ่งเป็นยุคที่มีการเคลื่อนไหว และมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาตนเองให้เป็นมืออาชีพ อันมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ อาทิเช่น มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี มุ่งมั่นที่จะสร้างระบบสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สามารถกำหนดทิศทางและนโยบายในด้านการศึกษาได้อย่างชัดเจน สร้างความ

ร่วมมือและประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสำหรับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัย เหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559) กล่าวโดยสรุปตัวผู้บริหารสถานศึกษาเองต้องมีคุณลักษณะของผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ มีเขาวนปัญญาสูง มีบุคลิกภาพและมีพฤติกรรมทางสังคมที่เหมาะสม รู้จักใช้ความคิดใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ที่จะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งผู้นำจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะของความเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (ชาญชัย ศรีภิญโญ 2563) ทั้งนี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะแสดงออกซึ่งการมีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการปรับตัว มีความเข้าใจในตัวผู้ร่วมงาน บริบทและสภาวะแวดล้อมเป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติ ในเชิงบวก เชื่อมมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่น สามารถสร้างสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงาน พร้อมจะก้าวข้ามอุปสรรคไปด้วยกัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แสดงถึงความยืดหยุ่นทางความคิด มีความสมดุลในชีวิตที่รู้จักพัฒนาตนเองเสมอทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และจิตวิญญาณ (รัตนากาญจนพันธ์, 2563)

จากความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม เพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม สู่การปฏิบัติหน้าที่ และการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม
3. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม
4. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เนื่องจากในสภาพปัจจุบันเกิดการปฏิรูปการศึกษาหลายด้าน ทำให้ในการบริหารการศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ จำเป็นต้องมีส่วนร่วมหลายฝ่าย ทั้งผู้บริหารการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา ชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีอาจเลี้ยงได้ ซึ่งบุคคลที่เปรียบเสมือนกุญแจสำคัญของสถานศึกษาที่จะขับเคลื่อนทุกฝ่ายให้ดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา นั่นคือผู้บริหารสถานศึกษา และคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงมีคือภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้น ล้วนต้องอาศัยความสร้างสรรค์เพื่อผลักดันให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ เมื่อสังคมปัจจุบันที่กำลังเกิดขึ้นในอนาคตเห็นชัดว่ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างกว้างขวาง การเปลี่ยนแปลงที่เห็นชัดเจนคือการแข่งขันที่เกิดขึ้นในสถานการณ์สภาพแวดล้อมที่มีความสลับซับซ้อนและไร้ทิศทาง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นสิ่งที่สร้างความ

แตกต่างของการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีนักวิชาการ นักการศึกษา ได้นำเสนอไว้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

พสุ เดชะรินทร์ (2553) ได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) มีความคิดสร้างสรรค์ และ 2) ปรับกระบวนการในการทำงานต่างๆ ในองค์กรให้มีความง่ายคล่องตัวและยืดหยุ่นมากขึ้น

นเรศ บุญช่วย (2555) สรุปลักษณะองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) การมีความรู้ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม 3) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) การมีบุคลิกภาพที่ดีและ 5) การยอมรับในความแตกต่างและคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2555) สรุปลักษณะองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) มีทักษะการคิดวิเคราะห์ 2) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ 3) มีจินตนาการ และ 4) การทำงานเป็นทีม

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556) ได้สรุปว่าการที่จะมีคุณลักษณะหรือมีองค์ประกอบหลักสำหรับการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ต้องประกอบไปด้วย 1) การมีจินตนาการ 2) การมีความยืดหยุ่นและ 3) การมีวิสัยทัศน์

Davar (1994) ได้สรุปว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) การบริหารแบบมุ่งงาน 2) การบริหารแบบมุ่งคนหรือคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 3) การแสดงออกอย่างเหมาะสม

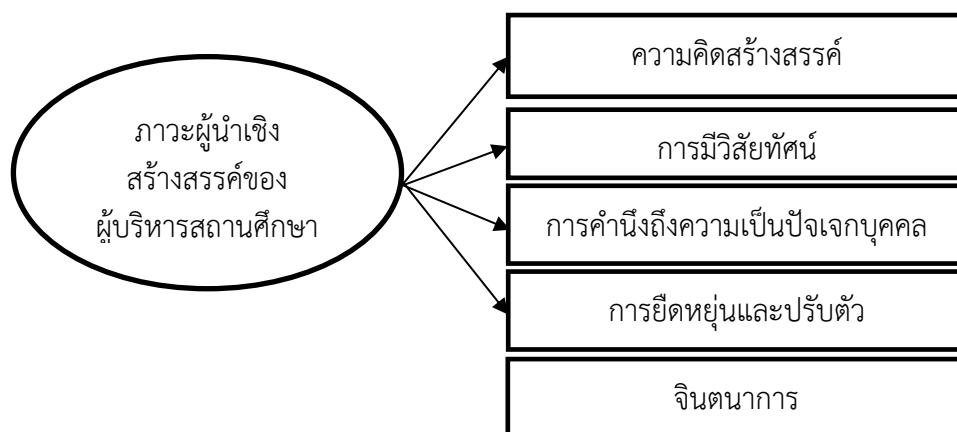
Chernin, (2001) ได้สรุปองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ดังนี้ 1) แรงบันดาลใจ 2) วิสัยทัศน์ และ 3) จินตนาการ

Stermber (2006) ได้อธิบายว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ 1) การตัดสินใจที่ชาญฉลาด 2) มีความคิดสร้างสรรค์ 3) มีวิสัยทัศน์และ 4) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Robinson (2007) ได้สรุปว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ 1) มีการปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง 2) มีความคิดสร้างสรรค์ 3) มี 4) เน้นการทำงานร่วมกัน และ 5) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Stoll and Tempered (2009) ได้สรุปไว้ในบทความในวารสารวิชาการหัวข้อผู้นำความคิดสร้างสรรค์กับความท้าทายว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ 1) มีความยืดหยุ่นและปรับตัว 2) มีความคิดสร้างสรรค์ และ 3) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

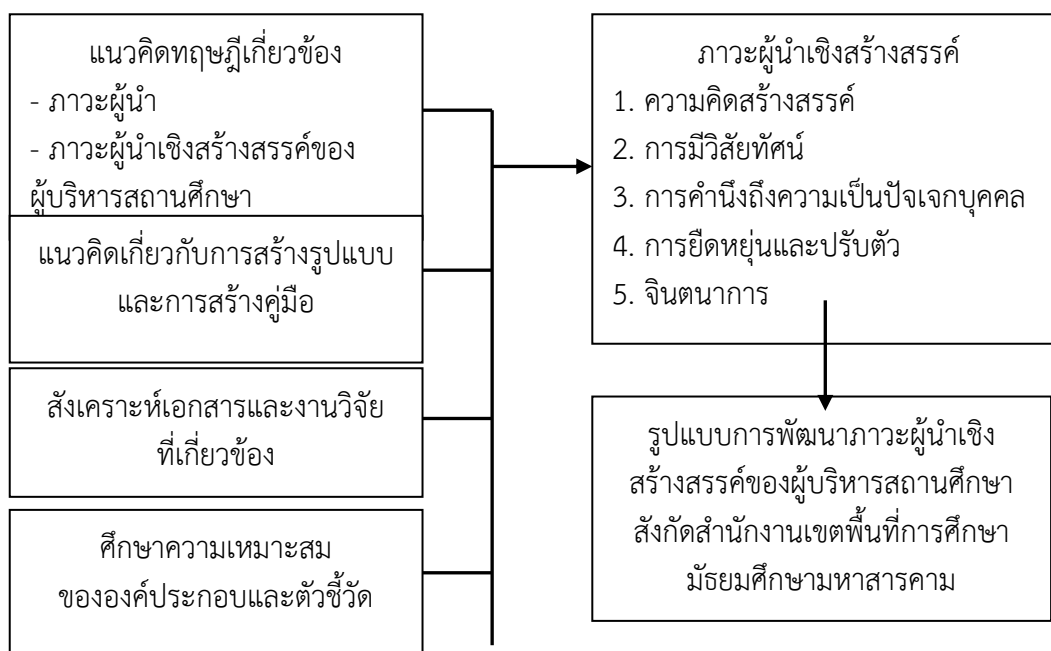
สรุปจากการทบทวนวรรณกรรม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้นในวงการการศึกษาในยุคที่โลกกำลังก้าวเข้าสู่สังคมแห่งนวัตกรรม การเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องมีผู้นำที่ไม่เพียงแต่มีความสามารถในการบริหารจัดการเท่านั้น หากแต่ต้องมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ถือเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและซับซ้อน ภายใต้กระแสการปฏิรูปการศึกษาและการแข่งขันในระดับท้องถิ่นและระดับโลก ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถกระตุ้นการเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนการมีส่วนร่วม และสร้างคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) จินตนาการ 3) การยืดหยุ่นและปรับตัว (Flexibility and Adaptability): มีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและจัดการกับความไม่แน่นอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การมีวิสัยทัศน์ และ 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล



ภาพที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา สหราชอาณาจักรครั้งนี้ กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัด ผลการสังเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5

ด้าน ดังนี้ 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) จินตนาการ 3) การยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีวิสัยทัศน์ และ 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากนักวิชาการหรืออาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำทางการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ จำนวน 1 คน ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม จำนวน 3 คน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ด้านการจัดการศึกษา จำนวน 3 คน เพื่อยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

3. สร้างเครื่องมือการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์มีลักษณะเป็นแบบกึ่งโครงสร้าง และ 2) แบบประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัดมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

4. ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัด พร้อมทั้งประเมินเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

5. วิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) แล้วจัดกลุ่มเนื้อหาจากข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ โดยนำมาสรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวชี้วัด วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D)

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

1. กำหนดเนื้อหาการวิจัย คือ ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการวิจัยระยะที่ 1

2. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร จำนวน 1,632 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน และครูจำนวน 1,541 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

2.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 99 คน กำหนดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และครู จำนวน 232 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

3. สร้างเครื่องมือการวิจัยการวิจัย คือ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบบลิเคิร์ต (Likert)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 331 คน เพื่อตอบแบบสอบถามพร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 15 วัน หลังจากได้รับแบบสอบถาม โดยการดำเนินการใช้ระบบ Google form

5. การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม กำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

5.2 วิเคราะห์ผลการศึกษาความต้องการจำเป็น โดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{Modified} = (I-D) / D$$

เมื่อ PNI_{Modified} หมายถึง ค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของความต้องการ

I = Importance หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่คาดหวัง คือระดับความต้องการ

D = Degree of Success หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน

ตัวเลขดัชนีความต้องการสูง แสดงว่ามีความจำเป็นในการพัฒนามาก

จากนั้นนำผลการวิเคราะห์มาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

ระยะที่ 3 สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม กำหนดการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาฐานงานสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ (Best practices) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

1.1 กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครู 1 คน รวมโรงเรียนละ 2 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่ศึกษาฐานงานการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) จำนวน 3 แห่ง ซึ่งมีผลงานที่สอดคล้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การมีความคิดสร้างสรรค์ การสร้างจินตนาการ การยืดหยุ่นและปรับตัว การมีวิสัยทัศน์ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.2 สร้างเครื่องมือการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยการศึกษาฐานงานในสถานศึกษา จำนวน 3 โรงเรียน และดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครู 1 คน รวมโรงเรียนละ 2 คน ตามที่กำหนดไว้

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จากข้อมูลผลการศึกษาและการสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 2 ยกร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยผู้วิจัยยกร่างจากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการวิจัยระยะที่ 1 ร่วมกับผลการศึกษาฐานงานสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

3.1 กำหนดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันรูปแบบ จำนวน 9 คน โดยใช้วิธีการพิชการณาคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จาก กลุ่มที่ 1 นักวิชาการหรืออาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีผลงานการวิจัยหรืองานเขียนตำราที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางการศึกษา หรือเป็นอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับการบริหาร

การศึกษาและภาวะผู้นำ จำนวน 3 คน กลุ่มที่ 2 ผู้กำหนดนโยบายประกอบด้วยผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 3 คน และ กลุ่มที่ 3 ผู้นำนโยบายสู่การปฏิบัติประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จำนวน 3 คน

3.2 สร้างเครื่องมือการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบบลิเคิร์ต (Likert)

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยผู้วิจัยประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญเพื่อดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดไว้ พร้อมส่งเอกสารประกอบการสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อศึกษาก่อน 1 สัปดาห์จากนั้นดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อยืนยันรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

ระยะที่ 4 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

1. กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษาเพื่อทดลองใช้รูปแบบ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยการสมัครใจเข้าร่วมการพัฒนา จำนวน 15 คน

2. สร้างเครื่องมือการวิจัย คือ 1) แบบประเมินระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม (ก่อนและหลังการพัฒนา) 2) แบบประเมินความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อรูปแบบ และ 3) แบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนการพัฒนา หลังพัฒนาและระยะติดตามผลการพัฒนา จากผู้เข้าร่วมการพัฒนา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษารองคประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวชี้วัด ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม

องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	SD.	ระดับ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
การมีความคิดสร้างสรรค์	4.78	.82	มากที่สุด	4.61	.59	มากที่สุด
การมีวิสัยทัศน์	4.86	.32	มากที่สุด	4.75	.41	มากที่สุด
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.91	.19	มากที่สุด	4.67	.51	มากที่สุด
การยืดหยุ่นและปรับตัว	4.77	.40	มากที่สุด	4.59	.62	มากที่สุด
การมีจินตนาการ	4.84	.28	มากที่สุด	4.67	.50	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.83	.40	มากที่สุด	4.66	.53	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวม องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีระดับความเหมาะสมเฉลี่ยอยู่ที่ 4.83 และระดับความเป็นไปได้เฉลี่ยอยู่ที่ 4.66 ซึ่งอยู่ในระดับ “มากที่สุด” ทั้งสองด้าน โดยองค์ประกอบที่มีระดับความเหมาะสมสูงสุด ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ และการมีจินตนาการ ตามลำดับ ขณะที่ในด้านความเป็นไปได้ องค์ประกอบที่มีค่าระดับสูงที่สุดยังคงเป็น การมีวิสัยทัศน์ และการมีจินตนาการ รวมถึง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สะท้อนให้เห็นว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่นำเสนอในครั้งนี้ ได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในบริบทของการบริหารสถานศึกษาอย่างมากที่สุดในทุกองค์ประกอบ

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม สรุปผลการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D	ระดับ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ		
การมีความคิดสร้างสรรค์	4.07	.49	มาก	4.82	.41	มากที่สุด	.18	3
การมีวิสัยทัศน์	4.33	.49	มาก	4.85	.42	มากที่สุด	.12	4
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.63	.43	มาก	4.82	.31	มากที่สุด	.33	1
การยืดหยุ่นและปรับตัว	3.94	.47	มาก	4.80	.36	มากที่สุด	.22	2
การมีจินตนาการ	4.37	.46	มาก	4.79	.29	มากที่สุด	.09	5
เฉลี่ยรวม	4.07	.47	มาก	4.82	.36	มากที่สุด	.18	-

จากตาราง 2 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ การมีจินตนาการ รองลงมา ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การมีความคิดสร้างสรรค์ การยืดหยุ่นและปรับตัว และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ รองลงมา ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความคิดสร้างสรรค์ การยืดหยุ่นและปรับตัว และการมีจินตนาการ ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับดี แต่ยังมีความจำเป็นในการพัฒนาเพิ่มเติมในแต่ละด้าน โดยเมื่อพิจารณาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า โดยรวมมีค่า PNI Modified = .18 โดยด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาได้แก่ การยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์ ในขณะที่องค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุดคือ การมีจินตนาการ ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นทักษะสำคัญต่อการนำพาองค์กรการศึกษาไปสู่ความสำเร็จในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

3. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม สรุปผลการวิจัยดังนี้

องค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล กำหนดแบ่งเนื้อหาออกเป็น 5 โมดูล (Module) ดังนี้ Module 1 ความคิดสร้างสรรค์ Module 2 จินตนาการ Module 3 การยืดหยุ่นและปรับตัว Module 4 การมีวิสัยทัศน์ และ Module 5 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีสรุปผลการยืนยันรูปแบบ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นประโยชน์ รองลงมาได้แก่ ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเหมาะสม ตามลำดับ

4. ผลการศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม สรุปผลดังนี้

1) ผลการประเมินระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยกลุ่มผู้ประเมิน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นเพื่อนร่วมงานของผู้เข้ารับการอบรม และครูในสถานศึกษาที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาของผู้เข้าอบรมเป็นผู้ประเมิน สรุปโดยรวมมีระดับภาวะผู้นำหลังการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด

2) ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปผลโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ด้านวิทยากร รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ และด้านเนื้อหาและกิจกรรม ตามลำดับ

3) ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้เข้าร่วมพัฒนา สรุปโดยรวมมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรายการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ ส่วนที่ 1 บทนำ รองลงมา ได้แก่ ส่วนที่ 3 เนื้อหาสาระการพัฒนา ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนา ส่วนที่ 4 กระบวนการพัฒนา และส่วนที่ 5 การประเมินผลการใช้รูปแบบ ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัย รูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษารายองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) จินตนาการ 3) การยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีวิสัยทัศน์ และ 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวถือได้ว่าสอดคล้องกับแนวคิดของสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารในฐานะผู้นำในการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าและการเปลี่ยนแปลงต้องสร้างวัฒนธรรมใหม่โดยทำให้ทุกคนสามารถแสดงภาวะผู้นำได้อย่างกว้างขวาง ทว่าทั้งโรงเรียนจะเต็มไปด้วยผู้นำที่สร้างประสิทธิภาพโดยการเรียนรู้การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วม สร้างความสำนึกในความรับผิดชอบ ร่วมแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ทั้งในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์ที่เสี่ยง มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษาผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในอนาคต และเป็นที่ยังปรารถนาของสังคม และกรองทิพย์ นาควิเชตร (2552) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

ด้วยการคิดหลายมิติ คิดบวก รวมทั้งคิดรับผิดชอบและการปฏิบัติในวงกว้างและเชิงลึกหลายมิติจากผู้นำ หรือ ขยายสู่ครู อาจารย์ และนักศึกษาเพื่อการปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคม บุคคลทุกระดับ และอิสระ ระบุ เจริญ (2554) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่น ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่ การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

สภาพปัจจุบันสรุปด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนอาจให้ความสำคัญเกี่ยวกับความเป็นปัจเจกบุคคลค่อนข้างน้อย ซึ่งในความเป็นจริงในปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการอยู่ท่ามกลางความหลากหลาย ของคนของใจในส่วนของการเชื่อเชื่อชาติ เพศ ประเพณีและวัฒนธรรม สติปัญญา ความรู้ความสามารถ ฯลฯ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการส่งเสริมพัฒนาในด้านนี้เพิ่มขึ้น ซึ่งผลดังกล่าวยังสอดคล้องกับผล การศึกษาความต้องการจำเป็นที่สรุปว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น สูงสุด จึงกล่าวได้ว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมถึงตัวของผู้บริหารสถานศึกษาเองต้องให้ความสำคัญในการ พัฒนาการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยการแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการ ดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษ ถึงความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนา ศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนมี ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าชี้ให้เห็นถึงความรู้ความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคล การมอบหมายงานที่ เหมาะสมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มี ประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกในยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม (สุเทพ พงศ์ ศรีวัฒน์, 2550) สอดคล้องกับ Bass (1985 ; อ้างถึงในกิตติกร ธรรมกิจวัฒน์, 2562) ที่กล่าวว่า การคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นความสามารถของผู้นำที่ทราบความแตกต่างของผู้ตามทราบจุดเด่นจุดด้อยของผู้ ตามและให้ความสนใจในความต้องการและความเจริญก้าวหน้าของผู้ตามซึ่งพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงการ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ 1) การคำนึงถึงการพัฒนา ผู้นำต้องประเมินศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านความสามารถในการดำเนินงานในปัจจุบันและยอมรับที่จะเพิ่มมากขึ้นในอนาคต ส่งเสริมให้ ได้บังคับบัญชาได้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม มีการมอบหมายงาน โดยการใช้โอกาสทางงานที่ท้าทายและ การให้ผู้ตามได้รับผิดชอบเพิ่มขึ้น ด้วยวิธีการพัฒนาและยกระดับความสามารถและศักยภาพของผู้ใต้บังคับ บัญชา 2) การเน้นความเป็นบุคคล (Individualized Orientation) โดยมีการนิเทศงานแบบห่าง ๆ กัน มีการ ติดต่อบนสองทาง ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อให้ลูกน้องได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูก ต้อง นอกจากนี้ ผู้นำต้องมีความเอาใจใส่ต่อความแตกต่างระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ละคนโดยพยายามค้นหาว่าอะไรเป็น แรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนและมีวิธีการพัฒนาศักยภาพนั้นให้สูงสุดได้อย่างไร

3. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม สรุปองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ของ รูปแบบดังกล่าวนี้ ถือได้ว่าสอดคล้องกับแนวคิดของธีระ ระบุเจริญ (2550) ที่ได้ให้ทัศนะองค์ประกอบของ รูปแบบไว้ 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ระบบและกลไกของ รูปแบบ 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ 5) แนวทางการประเมินผลรูปแบบ และ 6) เงื่อนไขของรูปแบบ และ

สมาน อัสวภูมิ (2550) ที่ได้กำหนดกรอบในการวิเคราะห์รูปแบบออกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ 1) บริบทของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) หลักการของรูปแบบ 4) องค์ประกอบหลักของรูปแบบ และ 5) การประเมินผลรูปแบบ และสิริกร ไชยราช (2562) ที่สังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการของรูปแบบ และ 5) การวัดและประเมินผล รวมทั้งยังสอดคล้องแนวคิดของนักวิชาการต่างประเทศ เช่น Aderson (1997) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบว่าประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ และหลักฐานที่แสดงการยอมรับประสิทธิภาพของรูปแบบนั้น ๆ และ Joyce, Weil and Calhoun (2011) ที่ได้อธิบายองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้ จะมี 4 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ เป้าหมายของรูปแบบ หลักการ ข้อตกลงเบื้องต้น และมโนทัศน์พื้นฐานของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ จากการอภิปรายผลดังกล่าว จึงกล่าวได้ว่าองค์ประกอบของรูปแบบทั้ง 5 ด้านมีความเหมาะสมดีแล้ว

สำหรับการผลการยืนยันรูปแบบ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ด้านความเป็นประโยชน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเหมาะสม นั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Eisner (1976) ที่ได้เสนอแนวคิดในการประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้ง เฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ตามวิจารณ์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับ คุณภาพประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน และเนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบ เป็นการวัดคุณค่า ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้ นอกจากการใช้วิจารณ์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเท่านั้น บนหลักการที่เน้นความเชื่อถือว่า ผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรมและมีวิจารณ์ญาณที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิตนเอง ดังนั้นการดำเนินการยืนยันรูปแบบโดยวิธีอิงผู้ทรงคุณวุฒินี้ถือว่า เป็นการประเมินทางการศึกษาที่เรียกว่า การวิพากษ์วิจารณ์ทางการศึกษานั้นเอง การวิพากษ์วิจารณ์ต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิเดิม วิธีนี้นิยมใช้มาก เพราะถือว่าเป็นการตัดสินใจหรือการวิพากษ์วิจารณ์โดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ในศาสตร์สาขาหรือวิชาชีพนั้น ๆ เป็นอย่างดี เป็นสิ่งที่ยอมรับได้ (ชัตติยา ดวงสำราญ, 2552) จึงอาจเป็นส่วนสำคัญที่มีผลการยืนยันรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม สรุปผลการประเมินระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีระดับภาวะผู้นำหลังการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคามสรุปผลในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม สรุปโดยรวมมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากการได้มาซึ่งรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ที่สร้างขึ้นมานั้น มีกระบวนการต่าง ๆ ที่เหมาะสม ทั้งในส่วนการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ซึ่งล้วนแต่เป็นผู้ที่มีความรู้และมีประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ จึงสามารถนำรูปแบบไปสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังมีขั้นตอนการยืนยันรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ อีกครั้งหนึ่ง นอกจากนี้เมื่อนำไปใช้จริง ผู้วิจัยกลุ่มทดลองใช้รูปแบบยังได้ร่วมประชุม ชี้แจง ทำความเข้าใจในการนำรูปแบบไปใช้ โดยมี

การระบุเป้าหมายที่ชัดเจน ทุกคนมีส่วนร่วมและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีการประเมินผลเป็นระยะ ทราบผลว่าบรรลุเป้าหมายมากน้อยแค่ไหน ถ้ายังไม่บรรลุเป้าหมายก็ระดมความคิดเห็น ช่วยดำเนินการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคามควรนำผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้กำหนดเป็นแนวนโยบายหรือแนวทางการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ โดยเฉพาะการส่งเสริมทักษะด้าน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการยืดหยุ่นและปรับตัว ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุดตามผลการวิจัย เพื่อให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการโรงเรียนให้มีความเหมาะสมต่อบริบทและความแตกต่างของผู้เรียนและครูในยุคปัจจุบัน

1.2 ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำ แผนพัฒนาศักยภาพผู้นำสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยควรบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่ฯ เช่น แผนพัฒนาบุคลากรหรือแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนา 5 ด้านของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามโมเดลที่วิจัยพัฒนาขึ้น

1.3 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ประกอบด้วย 5 โมเดล ควรนำไปใช้ในการจัดอบรมทั้งในระดับต้น (ผู้บริหารใหม่) และระดับกลาง-สูง ผ่านโครงการพัฒนาผู้นำทางการศึกษา อาทิ โครงการพัฒนาผู้บริหารที่มีศักยภาพสูงของ สพฐ. หรือโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับเขตพื้นที่ ทั้งนี้ควรกำหนดระยะเวลา กิจกรรม และกลไกการติดตามผลให้สอดคล้องกับข้อเสนอจากผลการวิจัย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาผลการใช้รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระยะยาว เช่น 6 เดือน หรือ 1 ปี หลังจากผู้บริหารได้ผ่านกระบวนการอบรมและพัฒนา เพื่อประเมินความยั่งยืนของผลการพัฒนา และประสิทธิผลของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการบริหารจัดการจริง

2.2 ควรมีการศึกษาร่วมกับบริบททางสังคม วัฒนธรรมองค์กร ทุนมนุษย์ หรือแม้แต่กรอบนโยบายทางการศึกษาที่มีผลต่อการแสดงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร เพื่อให้สามารถออกแบบการพัฒนาได้อย่างลึกซึ้งและครอบคลุม

เอกสารอ้างอิง

- กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). *ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา*. สมุทรปราการ: อีริสาส์น.
- กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์* (วิทยานิพนธ์ กศ.ม.). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา* (ปริญญาานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. *วารสารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาพลันธุ์*, 1(1), 304–306.
- ชาญชัย ศรีภิญโญ. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

- ธีระ รุญเจริญ. (2554). *ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นเรศ บุญช่วย. (2555). *แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ.
- ปรีดี นกุลสมปรารถนา. (2564). คุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership). สืบค้นจาก <https://www.popticles.com/business/strategic-leadership-characteristics/>
- พสุ เดชะรินทร์. (2553). Complexity และ Creativity สองปัจจัยสำหรับผู้บริหารในอนาคต. สืบค้นจาก <http://www.moe.go.th>
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2555). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมาน อัสวภูมิ. (2550). การใช้การวิจัยพัฒนารูปแบบในวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 2(2), 76–84.
- สิริกร ไชยราช. (2562). *การพัฒนาแบบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Anderson, T. P. (1997). Using models of instruction. In C. R. Dills & A. J. Romiszowski (Eds.), *Instructional development paradigms*. Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology Publications.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press. (Cited in กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์, 2562)
- Chernin, P. (2001). Creative leadership: The strength of ideas, the power of the imagination. *Vital Speeches of the Day*, 68(8), 245.
- Davar, R. S. (1994). *Creative leadership: The people-oriented task approach*. Bombay: UBS Publishers.
- Eisner, E. W. (1976). Educational connoisseurship and criticism: Their form and functions in educational evaluation. *Journal of Aesthetic Evaluation or Education*, 10.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2008). *Organizational behavior and management*. Burr Ridge, IL: McGraw-Hill.
- Joyce, B. R., Weil, M., & Calhoun, E. (2011). *Models of teaching* (8th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Robinson, K. (2007). Ken Robinson on the principles of creative leadership. *Fast Company*. Retrieved from <http://www.fastcompany.com/1764044/>



Sternberg, R. J. (2006). Creative leadership: It's a decision. *Journal of Leadership*, 36(2), 22–24.

Stoll, L., & Temperley, J. (2009). Creative leadership: A challenge of our times. *School Leadership & Management*, 29(1), 63–76.

